

令和6年度静岡県教員育成協議会委員等名簿

[委員]

(敬称略)

| 区分 | 所属 | 職名等 | 氏名 | 備考 |
|-----------------|-------------|---------------------|-------|----|
| 大学 | 静岡大学 | 教育学部長 教授 | 村山 功 | |
| | 常葉大学 | 副学長 教授 | 安藤 雅之 | 欠席 |
| 市町 教育 委員会 | 静岡県都市教育長協議会 | 代表 (沼津市教育委員会教育長) | 奥村 篤 | |
| | 静岡県町教育長会 | 代表 (吉田町教育委員会教育長) | 山田 泰巳 | |
| 公立 学校 | 静岡県校長会 | 代表 (沼津市立原小学校) | 中川 恵 | |
| | 静岡県女性校長会 | 代表 (磐田市立豊田中学校) | 寺田 容子 | |
| | 静岡県高等学校長協会 | 代表 (静岡高等学校長) | 織田 敦 | |
| | 静岡県特別支援学校長会 | 代表 (中央特別支援学校長) | 高橋 和彦 | |
| 県教育 委員会 | 静岡県教育委員会 | 教育長 | 池上 重弘 | |
| | 静岡県教育委員会 | 教育部長 | 水口 秀樹 | |
| | 静岡県教育委員会 | 教育監 | 塩崎 克幸 | |
| | 静岡県総合教育センター | 所長 | 杉山 禎 | |

[アドバイザー]

(敬称略)

| | | |
|----------------|--|--------|
| 富士通 Japan 株式会社 | ソリューション・トランスフォーメーション本部 シニアマネージャー | 小林 正典 |
| ヤマハ発動機株式会社 | 総務本部法務・知財部 グローバル・コンプライアンス戦略 グループ | 河合 多真美 |

静岡県教員育成協議会

1 概要

「静岡県教員育成協議会」は、教育公務員特例法の一部改正に伴い、平成 29 年 6 月に設置。校長及び教員の資質の向上に関して必要な事項についての協議を行う法定機関である。

教育公務員特例法（抜粋）

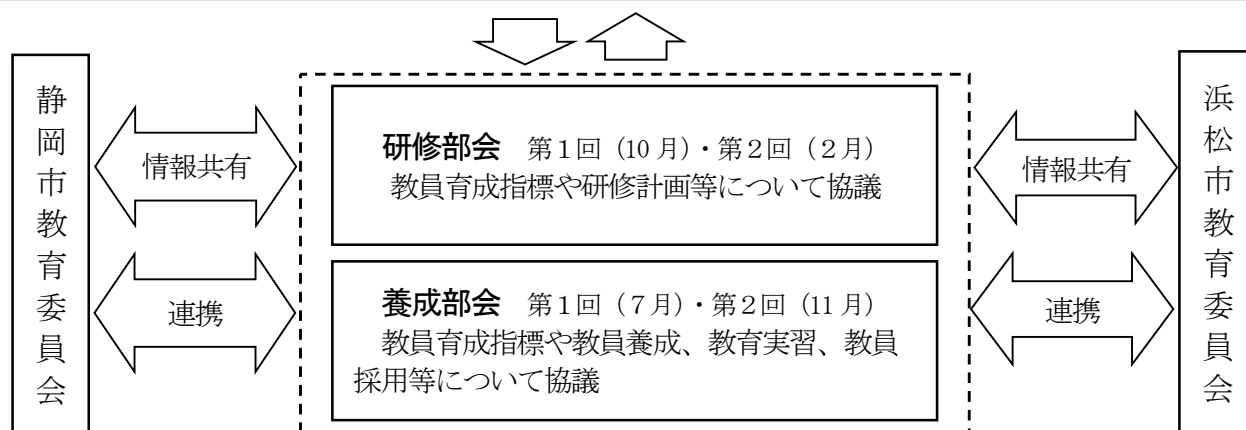
第二十二條の七 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指標の策定に関する協議並びに当該指標に基づく当該校長及び教員の資質の向上に関して必要な事項についての協議を行うための協議会を組織するものとする。

静岡県教員育成協議会 第 1 回（7 月）・第 2 回（1 月）

[委員構成]

教育長、教育部長、教育監、総合教育センター所長、静岡県校長会代表、静岡県女性校長会代表、静岡県高等学校校長協会代表、静岡県特別支援学校校長会代表、静岡県都市教育長協議会代表、静岡県町教育長会代表、静岡大学代表、常葉大学代表

*民間企業アドバイザー（業務改善・人材育成）が出席



| 会議等名 | 役割 |
|---------|--|
| 教員育成協議会 | 研修部会、養成部会の各案について協議し、決定する会議 |
| 研修部会 | 教員育成協議会に上程する案を策定する会議 [委員構成] 教育監、教育政策課長、関係課・所代表（課長代理、人事監、指導監、副所長） *静岡市、浜松市教育委員会の研修担当が連携のため出席 *静岡大学、常葉大学の教職大学院代表がオブザーバーとして出席 |
| (幹事会) | (担当者等により事前調整を行う会議) |
| 養成部会 | 教員育成協議会に上程する案を策定する会議 [委員構成] 教育監、静岡市教育委員会関係者、浜松市教育委員会関係者、県総合教育センター副所長、静岡大学、常葉大学、教員の養成に関する大学の関係者 |
| (幹事会) | (担当者等により事前調整を行う会議) |

2 令和5年度協議事項（令和6年度対応状況を含む）

(1) 研修に関すること

ア 「令和6年度静岡県教員研修計画」の策定
(別添資料)

イ 各学校における校内研修の充実に向けた取組

(ア) 校内研修の充実を図るための電子版リーフレットの作成と配布

(イ) 研修の充実

- ・既存研修（研修主任研修会（小・中学校、県立高等学校中等部、県立中学校）の充実
- ・校内研修の企画・運営に関わる教員を対象とした新規研修（高等学校、特別支援学校）の実施

(2) 養成・採用に関すること

ア 大学生を対象とした学校体験活動の充実に向けた取組

(ア) [各大学] 実状に即した学校体験活動の充実

(イ) [県教育委員会] 県内学校及び学生相互のニーズのマッチング

●令和6年度（前期）の学校体験活動募集状況

| 小学校 | 中学校 | 高等学校 | 特別支援学校 | 市町 | 合計 |
|-----|-----|------|--------|----|-----|
| 24件 | 9件 | 8件 | 8件 | 1件 | 50件 |

イ 教員志願者数の増加に向けた取組

(ア) 「教員の魅力を語り合うフォーラム」（仮称）の開催

・目的

教員の魅力を語り合うフォーラムを開催し、大学生や高校生が教員の魅力をテーマに交流するとともに、教員の勤務や業務改善の状況、ライフプランなど、学校や教員の実態について理解を深めることをとおして、参加者の教員を志す意識を高める。

・開催時期

令和6年11月

・会場

静岡県庁

・内容及び運営

内容は、参画する大学の学生による実行委員会（各大学1人～2人）を組織し、同委員会において決定する。また、運営主体も同実行委員会とする。

・実行委員

12人（静岡大学、静岡文化芸術大学、常葉大学、静岡福祉大学、静岡理工科大学、浜松学院大学）

| 回 | 開催日 | 会場等 | 内容 |
|-------|----------|---------|--|
| 第1回 | 6月15日（土） | 静岡県庁 | 趣旨説明・チーム活動 |
| 第2回 | 8月 | （オンライン） | チーム活動（40分）・各チームからの提案と協力依頼（20分）・協議（30分） |
| 第3回 | 9月 | 静岡県庁 | 会場確認（10分）・チーム活動（50分）・各チームからの活動報告と協力依頼（20分）・協議（30分） |
| 第4回 | 10月 | （オンライン） | チーム活動（30分）・最終打ち合わせ（30分） |
| フォーラム | 11月 | 静岡県庁 | フォーラムの開催（90分～120分） |
| 第5回 | 12月 | （オンライン） | フォーラムの振り返り（チーム別→全体） |

静岡県教員育成協議会設置要綱

(設置)

第1条 教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）第22条の7第1項の規定に基づき、静岡県教員育成協議会（以下「協議会」という。）を置く。

(所掌事項)

第2条 協議会は、次に掲げる事項について協議する。

- (1) 公立の小学校、中学校、高等学校、特別支援学校の校長及び教員（以下「校長及び教員」という。）の資質の向上に関する指標に関すること。
- (2) 校長及び教員の資質の向上に関して必要なこと。

(組織)

第3条 協議会の委員は、次に掲げる者で構成し、静岡県教育委員会が委嘱する。

- (1) 静岡県教育委員会教育長（以下「教育長」という。）
 - (2) 校長及び教員の研修に協力する大学並びに当該校長及び教員の資質の向上に関係する大学の関係者
 - (3) 市町教育委員会の関係者
 - (4) 公立学校の関係者
 - (5) 静岡県教育委員会の関係者
- 2 静岡県教育委員会が必要と認めるときは、前項各号に掲げる者以外の者を委員とすることができる。

(任期)

第4条 委員の任期は、委嘱した日から委嘱した日の属する年度の末日までとし、委員の再任は妨げない。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長)

第5条 協議会に会長を置く。

- 2 会長は、教育長をもって充てる。
- 3 会長は、会務を総理する。
- 4 会長に事故があるときは、あらかじめ会長が指名する委員が、その職務を代理する。

(会議)

第6条 協議会は、会長が招集する。

- 2 協議会は、委員の過半数が出席しなければ会議を開くことができない。

(部会)

第7条 協議会は、必要があると認めるときは、部会を置くことができる。

(意見の聴取等)

第8条 会長は、必要があると認めるときは、校長及び教員の資質の向上に関し専門的な知識を有する者及び関係者に対し、協議会への出席を求め、その意見を聴取し、又は説明を求めることができる。

(庶務)

第9条 協議会の庶務は、静岡県教育委員会教育政策課において処理する。

(委任)

第10条 この要綱に定めるもののほか、協議会に関し必要な事項は、教育長が定める。

附 則

この要綱は、平成 29 年 6 月 1 日から施行する。

附 則

この改正は、平成 30 年 6 月 1 日から施行する。

附 則

この改正は、令和元年 6 月 1 日から施行する。

附 則

この改正は、令和 2 年 6 月 18 日から施行する。

静岡県教員育成指標・静岡県校長育成指標

1 本県の指標

(1) 定義

教員のキャリアステージ（成長段階）に応じて、身に付けるべき資質能力を目標の形で示した。平成28年の教育公務員特例法の一部改正に伴い、任命権者に策定が義務付けられた。本県では平成29年度に策定し、令和4年度の「静岡県教育振興基本計画」の改訂に合わせ、学習指導要領や中教審答申等を踏まえて改訂した。

(2) 教員等育成指標の範囲

小学校、中学校、義務教育学校、高等学校及び特別支援学校が同一の指標を用いる。

(3) 静岡県教員育成指標

- ・対象は、副校長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭及び講師（教育公務員特例法施行令（昭和24年政令第6号）第2条に規定する臨時的に任用された者等を除く）
- ・キャリアステージを4つに区分（採用時、基礎・向上期、充実・発展期、深化・熟練期）
- ・教員に求められる5つの資質能力を規定（教育的素養・総合的人間力、授業力、生徒指導力、教育業務遂行力、組織運営力）

(4) 静岡県校長育成指標

校長に求められる3つの資質能力を規定（学校経営のビジョンを実現する力、管理運営力、人材育成力）

2 指標の活用

「静岡県教員育成指標」の活用方法（%）（「学校対象調査」より）

| 活用方法 | 校種 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 |
|----------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|
| 管理職が面談時に教員へ助言や支援をする際に参考にした | 小学校 | 47.9 | 83.7 | 88.1 | 91.1 |
| | 中学校 | 43.5 | 74.0 | 82.5 | 88.0 |
| | 高等学校 | 22.5 | 53.6 | 73.6 | 79.8 |
| | 特別支援学校 | 41.2 | 63.2 | 84.2 | 87.2 |
| 教員が自己目標を立てる際に参考にした | 小学校 | 72.9 | 72.8 | 79.8 | 77.6 |
| | 中学校 | 61.8 | 62.1 | 75.3 | 76.5 |
| | 高等学校 | 47.1 | 39.1 | 47.3 | 45.9 |
| | 特別支援学校 | 65.7 | 52.6 | 81.6 | 82.1 |
| 校内研修の内容等を考える際に参考にした | 小学校 | 10.4 | 9.0 | 9.0 | 9.9 |
| | 中学校 | 11.8 | 11.8 | 13.9 | 16.3 |
| | 高等学校 | 26.5 | 25.5 | 20.0 | 22.0 |
| | 特別支援学校 | 13.9 | 23.7 | 23.7 | 17.9 |
| その他学校独自の方法で活用した | 小学校 | 7.3 | 0.3 | 1.3 | 1.0 |
| | 中学校 | 7.6 | 4.7 | 3.6 | 1.8 |
| | 高等学校 | 11.8 | 7.3 | 8.2 | 2.8 |
| | 特別支援学校 | 8.8 | 7.9 | 10.5 | 2.6 |

3 指標の改訂について

「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」(令和4年8月・文部科学省) 及び本県の教育を巡る現状と課題を踏まえ、「静岡県教員育成指標」、「静岡県校長育成指標」を改訂する。

*改訂に当たっては、次期「静岡県教育振興基本計画」と整合性をとる。

*養護教諭、栄養教諭の指標改訂についても検討する。

参考「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」(令和4年8月)

○職責、経験及び適性に応じた成長段階の設定

- ・経験年数が1年から5年まで、6年から10年までといったように経験年数に着目した設定のほか、「向上・発展期、充実・円熟期」「第1ステージ(第1期)、第2ステージ(第2期)」、「初任、中堅、ベテラン」等、必ずしも経験年数のみに着目しない設定が考えられる。

○全ての教員等が備えるべき普遍的な資質

- ・倫理観、使命感、責任感、教育的愛情、総合的な人間性、コミュニケーション力、想像力、自ら学び続ける意欲や研究能力など

○校長の指標

- ・教育者としての資質や的確な判断力、決断力、交渉力、危機管理等のマネジメント能力
- ・様々なデータや学校が置かれた内外環境に関する情報について収集・整理・分析し共有すること(アセスメント)
- ・学校内外の関係者の相互作用により学校の教育力を最大化していくこと(ファシリテーション)

○教員の指標

- ・教職に必要な素養、学習指導、生徒指導、特別な配慮や支援を必要とする子供への対応、ICTや情報・教育データの利活用

「令和7年度静岡県教員研修計画」策定の方針（案）

1 基本方針

社会全体のウェルビーイングを目指し、他者と協調して新たな価値を創造する力の育成に向けて、生涯を通じて学び続け、子供たちの伴走者として夢の実現へと導く教員を育むため、「静岡県教員育成指標」・「静岡県校長育成指標」に示した資質能力の育成に資する計画とする。

また、「静岡県教育振興基本計画」の施策を着実に推進するため、本県の教育に関する大綱で示された3つの基本方向の下に掲げられた各重点取組に即して新規研修及び主な充実・改善研修を整理する。

基本方向1 「文・武・芸」三道の鼎立を目指す教育の実現

重点取組1 「知性」・「感性」を磨く学びの充実

重点取組2 「技芸を磨く実学」の奨励

重点取組3 学びを支える魅力ある学校づくりの推進

基本方向2 未来を切り拓く多様な人材を育む教育の実現

重点取組4 多様性を尊重する教育の実現

重点取組5 グローバル・グローバル人材の育成

重点取組6 高等教育の充実

重点取組7 生涯を通じた学びの機会の充実

基本方向3 社会総がかりで取り組む教育の実現

重点取組8 社会とともにある開かれた教育行政の推進

重点取組9 地域ぐるみの教育の推進

2 策定の方向性（研修実施方針）

(1) キャリアステージに応じた資質能力の向上

学校教育におけるニーズが多様化しており、高い専門性や指導力、意欲等を持った教員の育成が求められている。「静岡県校長育成指標」及び「静岡県教員育成指標」を踏まえ、教員のキャリアステージに応じた研修を効果的、効率的に実施し、資質能力の確実な向上を図る。

(2) 時代や環境の変化に応じた知識・技能及び指導方法への確実な転換

個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じた「主体的・対話的で深い学び」を実現したり、変化の激しい社会に対応して、よりよく課題を解決し、自己の生き方を考えていくための資質・能力を育成する「探究的な学び」を実現したりするため、子どもたちの学び（授業観・学習観）の転換が求められている。また、生徒指導提要在改訂され、生徒指導の基本的な進め方や考え方等が再整理されるとともに、こども基本法の制定により、子どもの権利擁護や意見を表明する機会の確保等が法律上位置付けられた。そのほか、認知能力だけでなく、「思考力、判断力、表現力等」や「学びに向かう力、人間性等」を通して育成される非認知能力への注目が高まっている。

これらを踏まえ、時代や環境の変化に応じた知識・技能及び指導方法の転換について、研修主催者において研修の目的や内容に応じて留意する。

(3) 研修観の転換

校長や教員の資質能力の向上のため、校外研修や校内研修において、校長や教員自身の学び（研修観）の転換を図り、個別最適な学びと協働的な学びの充実を通じた「主体的・対話的で深い学び」の実現に留意する。

その際、研修主催者において、教員が自ら問いを立て、実践の振り返りや協働的な対話、知識の習得を重ねながら、自他の価値観に気づき、実践的な力を磨く研修の在り方を意識する。

(4) 研修の成果の確認

受講者が研修の成果を職務に生かすことができるようにするため、研修の成果の確認方法を明確化することの必要性が指摘されている。そのため、研修主催者において、研修の性質に応じて、テストの実施やレポート・実践報告書の作成等により、当該研修によって身に付いた知識・技能を確認したり、学んだ理論や得られた課題意識、他者との対話を手がかりに自らの実践内容を省察したりする方策を講じる。

特に、オンデマンド配信型の研修動画については、研修の企画段階から、知識・技能の習得状況を確認するためのテストを行うなど、受講者が研修の成果を確認できるようにする。

なお、これらの成果の確認に当たっては、受講者の負担に留意するものとする。

(5) 校内研修の充実

校内研修は、それぞれの学校の教育課題に対応した協働的な学びを学校組織全体で行い、その成果を教職員間で共有することにより、学校の組織力を高め、効果的な学校教育活動の実施にも資するものである。よって、その重要性に鑑み、県教育委員会主催研修を充実させるとともに、校内研修の充実を図るためのリーフレットの配布や学校等支援研修、定期訪問等を通じて、各学校における校内研修を支援する。

(6) 実施方法の最適化、効果的・効率的な方法による実施

研修効果の最大化が図られるよう、集合（対面）型の研修だけでなく、リアルタイム配信型（同時双方向型）やオンデマンド配信型の研修を組み合わせるなど、実施方法の最適化を図る。また、校長及び教員の多忙化や、研修の実施・受講に要する時間や資源を考慮しつつ、校外研修における研修内容の重点化や精選なども含め、効果的・効率的な研修の実施に留意する。

【例】

- ・オンライン研修（リアルタイム配信型・オンデマンド配信型）の拡充
- ・全国教員研修プラットフォーム「Plant（プラント）」で公開されているオンデマンド配信型の研修動画の活用
- ・東部地区における研修会場の設定
- ・高等教育機関、民間企業、行政機関との連携

(7) 研修の評価

研修主催者が研修実施の妥当性や研修内容及び方法の改善点を確認するため、受講者に対する無記名のアンケート調査を実施し、研修を評価する。アンケート調査の項目は「目標達成度」、「内容満足度」、「講師の妥当性」等とし、6件法により実施する。上記項目以外に、

研修主催者において必要な事項を追加することができる。

また、所属校における研修成果の反映状況を確認し、研修の改善を図るため、一定期間経過後に受講者や学校長に対して追跡調査を実施する。追跡調査は、学校の負担感を考慮し、新規研修や主な充実・改善研修等、必要性の高い研修のみとする。

(8) 研修を奨励するための方途

「研修受講履歴記録システム及び教員研修プラットフォーム」を導入することにより、研修を一元管理して情報を提供するとともに、研修受講履歴の記録や多種多様な研修動画コンテンツの活用を推奨し、校長及び教員の資質向上を支援する。

また、研修ガイドブック（電子版）を作成し、研修について周知するとともに、総合教育センターウェブサイトや静岡県教育委員会 Facebook 等を通じて、研修情報を発信する。

併せて、総合教育センターの研究事業の成果を学校に還元し、教育に関する諸課題の解決に向けた学校や教職員の取組を支援するため、研究報告会を開催する。

3 新規研修の企画及び既存研修の充実、改善及び精選の方針

「静岡県教員育成指標」・「静岡県校長育成指標」に示した資質能力を育成するため、時代や環境の変化に対応する新規研修を企画するほか、すべての既存研修について、研修の評価を踏まえつつ、充実、改善及び精選を行う。

併せて、「静岡県教育振興基本計画」の施策を着実に推進するため、同計画の各重点取組に即して、新規研修を整理する。

○新規に企画を要する研修や取組（例）

① 若手管理職を支援する研修パッケージ（案）

1 趣旨

令和5年度静岡県教員育成協議会研修部会において、教頭の若年化により、資質・能力の不足を危惧する声が上がっていることが報告され、教頭についても登用後の育成が重要であることが指摘された。

2 対応

- ・総合教育センター主催の管理職を対象とした希望研修「マネジメント講座」を中心に管理職を支援する研修を「静岡県教員研修計画」において一覧にして示し、校長による受講奨励を推進する一助とする。
- ・一覧には総合教育センター主催の研修だけでなく、大学等が実施する研修についてもオンデマンドの研修を中心に掲載を依頼し、充実を図る。
- ・管理職が多忙である現状を踏まえ、研修のオンライン化（または併用）を推進する。

② 教職の魅力を感じる教育実習を実現するための研修（案）

1 趣旨

令和5年度教員育成協議会養成部会で教育実習における指導を契機に、教職を諦める学生について報告があり、「静岡県が目指す教育実習（令和2年度策定）」の内容が周知されていないことが指摘された。また、動画「初めて教育実習の指導教員になるあなたへ」についても、初めて指導する教員だけでなく、経験者についても視聴する必要があることが指摘された。

2 対応

「静岡県が目指す教育実習」の内容を更新して周知するとともに、動画「初めて教育実習の指導教員になるあなたへ」を、初めて指導する教員だけでなく、経験者や指導教員を指導する立場の教員も対象とする内容に更新する。

(1) 研修の受講対象者

- ア 教育実習で指導を担当する教員
- イ アを指導する立場にある教員

(2) 研修内容

*具体は主に養成部会で検討

③ 中堅教諭等資質向上研修における SEL（ソーシャル・エモーショナル・ラーニング：社会性と情動の学習）を通じた児童・生徒の非認知能力を高める研修（案）

1 趣旨

生徒指導提要（令和4年度）で取り上げられるなど、現代的課題としてその重要性に対する認知は広まっており、本県においても早急な対応が求められる。いじめ、不登校、非行な

どの多くの問題に対して「対症療法による支援」だけでなく、顕在化されていない問題を学校危機と捉え、「社会性と情動の学習」を通して「予防的支援」に取り組むことは、子どもたちのウェルビーイングを実現する上でも重要である。

2 対応

中堅教諭等資質向上研修における研修項目に設定する。

(1) 研修の受講対象者

小学校・中学校・高等学校・特別支援学校に勤務する中堅教諭等資質向上研修の対象者

(2) 研修内容

* 具体は研修部会で検討

④ 「実施方法の最適化、効果的・効率的な方法による実施」を推進するための取組（案）

1 趣旨

本県では、研修効果の最大化が図られるよう、集合（対面）型の研修だけでなく、リアルタイム配信型（同時方向型）やオンデマンド配信型を組み合わせるなど、実施方法の最適化に努めてきたところではあるが、一層の取組の推進が求められている。特に令和6年度から、全国教員研修プラットフォームが稼働し、教職員支援機構提供の研修動画の活用が可能になるなど、研修実施者の負担軽減の観点からも多様なリソースの活用が望まれる。

そのほか、研修のオンライン化は、校長及び教員の多忙化や、研修の実施・受講に要する時間や資源を考慮すれば、可能な限り推進していくことが求められている。「研修目標」を実現するために「研修過程・方法」を検討するという理解のもと、研修の目的や目標を損なうことのない範囲で、積極的にオンライン化を推進していく。

2 対応

(1) 「実施方法の最適化、効果的・効率的な方法による実施」の方針に基づき改善した研修を可視化し、各研修担当課・所の取組を推進する。

(2) オンデマンド配信型の研修において、研修員が研修成果の確認を行う機会を保証する。

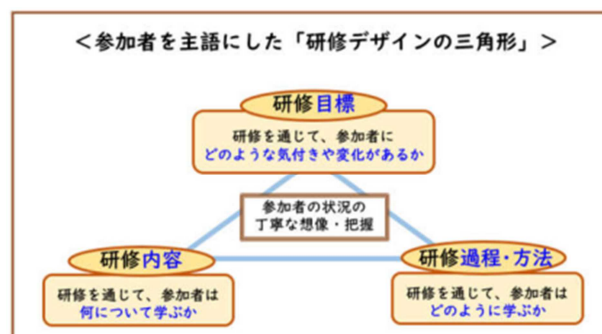
(3) オンライン研修において修了認定を行う際の基準の明確化を図る。

「実施方法の最適化、効果的・効率的な方法による実施」を推進するための取組 (案)

1 趣旨

本県では、研修効果の最大化が図られるよう、集合（対面）型の研修だけでなく、リアルタイム配信型（同時方向型）やオンデマンド配信型を組み合わせるなど、実施方法の最適化に努めてきたところではあるが、一層の取組の推進が求められている。特に令和6年度から、全国教員研修プラットフォームが稼働し、教職員支援機構提供の研修動画の活用が可能になるなど、研修実施者の負担軽減の観点からも多様なリソースの活用が望まれる。

そのほか、研修のオンライン化は、校長及び教員の多忙化や、研修の実施・受講に要する時間や資源を考慮すれば、可能な限り推進していくことが求められている。「研修目標」を実現するために「研修過程・方法」を検討するという理解のもと、研修の目的や目標を損なうことのない範囲で、積極的にオンライン化を推進していく。



独立行政法人教職員支援機構『「研修観の転換」に向けた NITS からの提案（第一次）～豊かな気付きの醸成～』令和6年4月

2 対応

以下により、静岡県教員育成協議会研修部会で検討し、協議会に上程する。

- (1) 【全ての研修】「実施方法の最適化、効果的・効率的な方法による実施」の観点で充実・改善を図った研修について『令和7年度 静岡県教員研修計画』で明示する。

ア 「V 実施研修」において、「実施方法の最適化、効果的・効率的な方法により実施する研修」の欄を設ける。Plant で提供されている NITS の研修動画を活用する場合には、その旨も記載できるようにする。また、実施研修一覧にも「NITS 活用有」の欄を設ける。

イ 掲載する研修の例

- ・ 集合（対面）型の研修にオンデマンド配信型の研修を組み合わせることで、研修効果の最大化を図っている研修。
- ・ 集合（対面）型の研修以外にもリアルタイム配信型、またはオンデマンド配信型の研修が選択できる研修。
- ・ リアルタイム配信型、またはオンデマンド配信型だけで開催される研修。

- (2) 【年次別研修】ベストミックスを意識した研修の実施を推進する

ア 知識及び技能の習得は主にオンデマンド配信型の研修で行い、集合（対面）型の研修では演習を中心とした内容にするなど、研修効果の最大化を図ることを目的に、実施方法の工夫に努める。

イ 指導主事の負担軽減の観点から、Plant で提供されている研修動画等、積極的に既成のコンテンツの活用を進める。

ウ 研修員の過度の負担とならないよう配慮する。

(3) オンライン研修における修了認定の基準の明確化

研修を実施する各課から、特にオンデマンド配信型の研修において修了認定が難しいことから、導入が進まないという意見があった。

対応案

| 研修の方式 | 修了認定の基準 |
|--|--|
| 集合（対面）型またはリアルタイム配信型とオンデマンド配信型を組み合わせた研修 | 集合（対面）型の研修の修了認定に同じ |
| 集合（対面）型とリアルタイム配信型またはオンデマンド配信型を選択できる研修 | 集合（対面）型の研修と同等の内容を実施しており、研修の成果を確認できる |
| リアルタイム配信だけで完結する研修 | 集合（対面）型の研修の修了認定に準ずる |
| オンデマンド配信だけで完結する研修 | 動画の内容を確認できる「研修成果の確認」を実施しており、研修の成果を確認できる。 |

書式案

V実施研修 実施方法の最適化、効果的・効率的な方法により実施する研修

| 研修名 | 区分 | 内容等 | オンライン認定 | NITS活用有 | 研修主催者 |
|---------|-----|------|---------|---------|-------|
| ◎◎育成講座 | 集・リ | ○○○○ | ○ | ○ | 教育政策課 |
| ○○担当者研修 | オ | □□□□ | ○ | | 教育政策課 |
| | | | | | |
| | | | | | |

一覧（「令和7年度教員研修情報」から作成）

| No. | 研修名 | 新規 | 種類 | 区分 | 開催日 | 開催通知発出予定時期 | 研修日数 | 開始時間 | 終了時間 | 会場 | 定員 | 実施形態 | 備考 （他の実施形態が「その他の」の場合の注釈） | NITS活用有 | 幼稚園等 | 小学校 | 中学校 | 高等学校 | 特別支援学校 | 公立外 | 事務局 | 探検力 | 生徒指導力 | 教育業務遂行力 | 組織運営力 | 基礎・向上 | 充実・発展 | 深化・熟練 | 職務に即じた | その他 | | |
|-----|--------|----|-------|----|-------------|------------|------|------|-------|----------|----|------|-----------------------------|---------|------|-----|-----|------|--------|-----|-----|-----|-------|---------|-------|-------|-------|-------|--------|-----|--|--|
| 例 | ●●●●研修 | ○ | 基本(例) | 希望 | 5月22日、5月23日 | 4月中旬 | 2日 | 9:00 | 16:00 | 総合教育センター | 40 | その他 | 1日目はオンラインライブ、2日目は集合 | ★ | | ○ | ○ | ○ | ○ | | | ○ | | | | | | | | | | |

| | | | |
|------|----------------------------|---------|------|
| 実施形態 | 備考 （他の実施形態が「その他の」場合の注釈） | NITS活用有 | 幼稚園等 |
| その他 | 1日目はオンラインライブ、2日目は集合 | ★ | |

子どものウェルビーイングの実現に向けた静岡県版SELの推進（案）

1 要旨

予測困難な時代にあって、子どもたちが直面し得る困難は多様化、複雑化しており、このような時代を生き抜く力の育成が重要となっている。

県教育委員会では、社会情動的スキルの育成により「生き抜く力」を向上し、子どもたちのウェルビーイングを実現するため、学校教育における「静岡県版SEL^(注)の推進」に取り組む。

なお、SELの推進は、いじめ・不登校等の未然防止策としても有効と考える。

(注) SEL (ソーシャル・エモーショナル・ラーニング)

社会情動的スキルを学ぶ教育プログラムの総称。対人関係や感情をコントロールするソーシャルスキル、ありのままの自分を肯定する自己肯定感、困難な状況から回復する力であるレジリエンスなどの育成を目指す。

OECDは、社会情動的スキルが問題行動減少や幸福感情向上に繋がるとしている。

2 静岡県版SELの推進 *別紙参照

(1) 取組の視点

子どもの以下の3つのスキルを育むことを柱として、SELを推進する。

- 自己理解・他者理解 …… 自分や相手の気持ちを大切にできる
- こちよいい人間関係 …… 自分も相手もこちよいい関係をつくることできる
- セルフマネジメント …… 自分の気持ちや行動をマネジメントできる

(2) 具体的な取組（案）

本県におけるSELを推進するため、以下の取組を実施する。

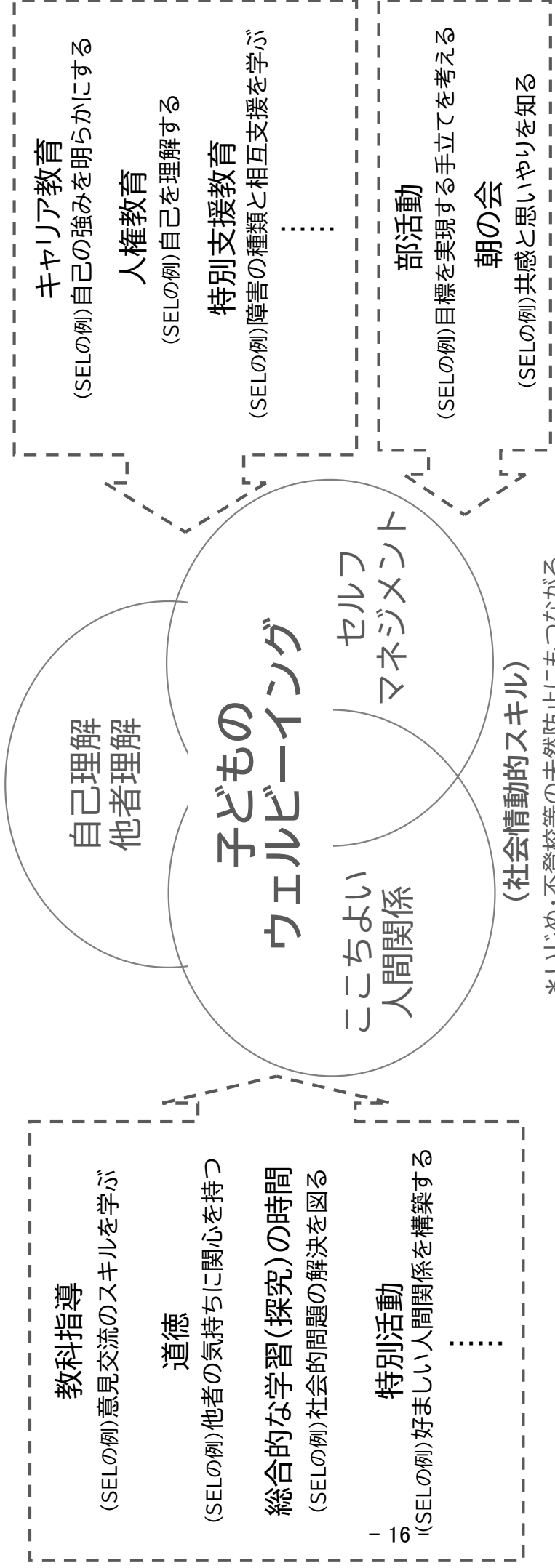
| | | |
|---------------------|---|---------------------------------------|
| 教員養成へのSEL導入に関する意見交換 | 県教員育成協議会養成部会において、「県内大学（小中高特のいずれかの教員免許を取得可能な大学）との連携による、学生がSELへの理解を深める機会の導入」について、意見交換を実施 (導入例)・必修科目の中で数コマ分取り上げる ・選択科目において体系的に取り上げる ・必修科目等において理論や必要性を紹介 等 | 教育政策課 |
| 県教委主催 教員研修への導入 | 中堅教諭（小中高特）等を対象とした資質向上研修において、SELへの理解を深める時間を設定 *令和7年度の実施に向け調整中 *令和6年度は希望研修として、「SELを生かした不登校の未然防止」を実施 | 義務教育課 高校教育課 特別支援教育課 総合教育センター |
| 教員が活用できる教育プログラムの充実 | 児童生徒の指導において活用できる「静岡県版SELプログラム（仮）」（旧「人間関係づくりプログラム」）について、より効果的な活動が行えるよう改訂（R8発出予定）するとともに、活用を促進 | 義務教育課 高校教育課 特別支援教育課 |
| 関係課による周知 | ・県教員育成協議会において推進の方向性を確認 ・校長会、高等学校長協会を通じた依頼 ・管理職、教務主任、生徒指導主事、進路指導主事、特別支援教育担当、特別活動担当等を対象とした研修会、協議会等で周知 | 教育政策課 義務教育課 高校教育課 特別支援教育課 |

参考：総合教育会議における県教育委員等の意見

- ・大学の教職課程において、学生にSELを指導できないか。
- ・SELについて、教職課程を有する大学と意見交換をしたい。
- ・SELに関する現職教員の資質向上も重要。

静岡県版SELの推進（案）

様々な教育活動におけるSELの視点



静岡県版SELプログラム（仮称）の実践

小学校・中学校・高等学校・特別支援学校
(政令市を除く)

教員の資質能力の育成

- 中堅教諭等資質向上研修（全校種）
- 希望研修

教員養成段階における理解の促進

- 県内大学との連携

*参考文献「ソーシャル・エモーショナル・ラーニング(SEL)非認知能力を育てる教育フレームワーク」
(渡辺弥生・小泉令三 編著・福村出版株式会社・2022)

教職の魅力を感じる教育実習の実現に向けた取組（案）

1 要旨

教育実習は、一定の実践的指導力を有する指導教員のもとで体験を積み、学校教育の実際を体験的・総合的に理解するとともに、教育者としての愛情と使命感を深め、将来教員になる上での基礎的な能力と態度を身に付ける貴重な機会である。

一方、一部の学校において、県や大学が期待する教育実習と実際との間に乖離があるとの意見がある。

[参考1] 令和5年度静岡県教員育成協議会における意見

- ・教育実習における指導方法や指導内容は時代とともに変化しているが、この点について大学と学校とで考え方に不一致がある。
- ・教育実習を受け入れる学校や指導教員を対象とした研修が必要
- ・教員志願者数の減少が課題となる中、「静岡県が目指す教育実習」の内容を、校長だけでなく教職員全員が理解することが重要

2 対応（案）

(1) 「静岡県が目指す教育実習」（令和2年度作成）の改訂

＊改訂の内容は、大学を対象としたアンケートの結果を踏まえて検討する。

(2) 改訂版「静岡県が目指す教育実習」の周知及びその工夫

(3) 改訂版「静岡県が目指す教育実習」に基づく、指導教員を対象とした研修動画の作成（令和7年度実施・オンデマンド配信型）

[参考2] 「教職課程コアカリキュラム」（令和3年8月4日 教員養成部会決定）抜粋
教育実習

(1) 事前指導・事後指導に関する事項（一般目標）

事前指導では教育実習生として学校の教育活動に参画する意識を高め、事後指導では教育実習を経て得られた成果と課題等を省察するとともに、教員免許取得までに習得すべき知識や技能等について理解する。これらを通して教育実習の意義を理解する。

(2) 観察及び参加並びに教育実習校の理解に関する事項（一般目標）

幼児、児童および生徒や学習環境等に対して適切な観察を行うとともに、学校実務に対する補助的な役割を担うことを通して、教育実習校（園）の幼児、児童又は生徒の実態と、これを踏まえた学校経営及び教育活動の特色を理解する。

(3-1) 学習指導及び学級経営に関する事項（一般目標） ※小学校教諭・中学校教諭・高等学校教諭

大学で学んだ教科や教職に関する専門的な知識・理論・技術等を、各教科や教科外活動の指導場面で実践するための基礎を修得する。

静岡県が目指す教育実習

1 静岡県が目指す教育実習

- (1) 採用時の教員に必要な資質能力の向上を図る教育実習
- (2) 子どもとともに学び、子どもと触れ合うことで教員の魅力を感じ、学生の教職への思いを確かなものとする教育実習
- (3) ロールモデル（先輩教員）に接することで、実習生が職業としての教員の魅力に気付く教育実習

2 静岡県の目指す教育実習を実現するための方針

- (1) 静岡県教員育成指標の採用時の姿を参照し、実習計画を作成する。
- (2) 子どもと触れ合う時間を十分に確保する。
- (3) 教員の魅力を実習生に伝える時間を確保するとともに、生き生きと働くことで実習生に教員の魅力を伝える。

3 留意点

- (1) 実習後に大学で教職課程の総仕上げとなるカリキュラムが用意されているため、実習ではその時点における課題の明確化を目的とする。
- (2) 書類作成を簡略化し、子どもと触れ合う時間を確保する。
(例：指導案（略案）や板書計画の活用、箇条書きによる実習記録の作成など)
- (3) 指導教員が1人で抱え込まず、チームで指導する。また、実習生に適切な指導を行うため、指導教員1人が担当する学生数は最大3人までを目安とする。
- (4) 実習生が相談しやすい雰囲気・環境を作る。
- (5) 実習生とは担当する単元、教材等について事前に打合せを行い、実習の準備ができるようにする。
- (6) 教育実習は、実習生に対する指導も含めて、原則として勤務時間内に行う。

4 その他

- (1) 教育実習以外にも学校体験活動に参加する学生を積極的に受け入れ、子どもと触れ合う機会を確保する。
- (2) 大学と協働し、初めて実習生の指導教員になる若手教員用に教育実習の留意事項をまとめたeラーニングコンテンツを静岡県教育委員会が作成し、支援する。

静岡県校長育成指標及び静岡県教員育成指標の改訂について

1 趣旨

令和4年8月の「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」（以下、「指針」とする。）の改正に伴い、本県においても対応が求められている。指針を参酌しつつ、令和8年に策定が見込まれる新しい静岡県教育振興基本計画の内容と整合性を図りながら、静岡県校長育成指標（以下、「校長の指標」とする。）及び静岡県教員育成指標（以下、「教員の指標」とする。）の改訂作業を進めていく。

2 現状と課題

本県の校長の指標は、キャリアステージを設定せず、「学校経営のビジョンを実現する力」「管理運営力」「人材育成力」の3つの資質能力で示している。

一方、教員の指標は「採用時」「基礎・向上期」「充実・発展期」「深化・熟練期」の4つのキャリアステージを設定し、それぞれ「教育的素養・総合的人間力」「授業力」「生徒指導力」「教育業務遂行力」「組織運営力」の5つの資質能力で示している。

指針が示す資質能力はおおむね網羅しているものの、整理の仕方には差があるため、現状を維持するか、改訂を期に改めるか検討が必要である。

そのほか、本県の養護教諭と栄養教諭の指標は、児童生徒を指導するために必要な資質能力は、他の教諭等と変わらないことから、教諭等と同一の指標を用いており、固有の資質能力については、「静岡県教員等育成指標活用のための補助資料」の中で示している。しかし、補助資料で示すだけでは、その高度な専門性に対応するためには不十分であるとの指摘がある。

3 意見交換の論点

(1) 資質能力の整理の仕方について

ア 本県の校長の指標は「学校経営のビジョンを実現する力」「管理運営力」「人材育成力」で整理しているが、指針は校長に求められる基本的な役割として「学校経営方針の提示」「組織づくり」「学校外とのコミュニケーション」の3つで整理している。指針に合わせて整理する必要があるか。

イ 本県の教員の指標では、「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」及び「ICTや情報・教育データの利活用」を独立した資質能力として示していない。独立して示す必要があるか。

(2) 養護教諭、栄養教諭に固有の資質能力の示し方について

他の教諭等と同一の指標を用いることは、本県の指標の独自性として評価できるため、他の職種との共通性を担保しつつ、養護教諭や栄養教諭としての専門性を確保するような示し方はできないか。

【参考1】「静岡県教員育成指標」「静岡県校長育成指標」の改訂スケジュール

令和6年7月 第1回教員育成協議会においてスケジュールの報告



「職責、経験及び適性に応じた成長段階の設定」に関する意見交換
「校長の指標」「教員の指標」に関する意見交換
養護教諭・栄養教諭の教員育成指標の在り方に関する意見交換

令和7年1月 第2回教員育成協議会において進捗状況の報告、意見交換



協議会での意見交換を踏まえて案を作成

令和7年6月 第1回教員育成協議会において案を提示し、検討



協議会での検討を踏まえて養成部会・研修部会にて検討を行い、案を修正

令和8年1月 第2回教員育成協議会において最終案を提示し、最終確認

2月 教育委員会定例会において承認

市町教育委員会、県立学校長、関係する各所属長に発出

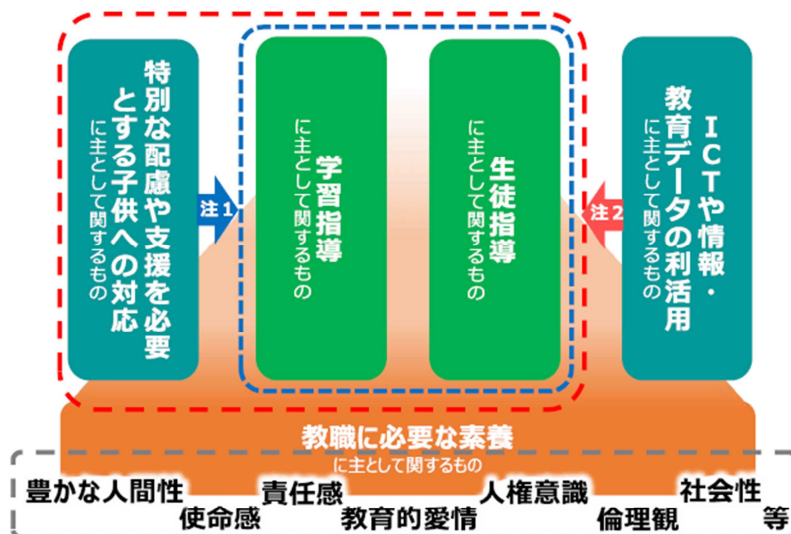
令和8年4月 運用開始

【参考2】

教員の指標と指針における資質能力の対照表

| 本県の教員の指標 | 文部科学省が示した指針 |
|--------------|-----------------------|
| 教育的素養・総合的人間力 | ①教職に必要な素養 |
| 授業力 | ②学習指導 |
| 生徒指導力 | ③生徒指導 |
| 教育業務遂行力 | ④特別な配慮や支援を必要とする子供への対応 |
| 組織運営力 | ⑤ICTや情報・教育データの利活用 |

【参考3】指針に基づく教師に共通的に求められる資質の具体的内容



※ 上記に関連して、マネジメント、コミュニケーション（ファシリテーションの作用を含む）、連携協働などが横断的な要素として存在

注1) 「特別な支援・配慮を必要とする子供への対応」は、「学習指導」「生徒指導」を個別最適に行うものとしての位置付け

注2) 「ICTや情報・教育データの利活用」は、「学習指導」「生徒指導」「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」をより効果的に行うための手段としての位置付け

【参考4】文部科学省「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針（令和4年8月改正）」抜粋

【職責、経験及び適性に応じた成長段階の設定】（キャリアステージ）

指標においては、教員等の成長段階に応じた資質の向上の目安とするため、学校種や職の指標ごとに複数の成長に関する段階を設けることとする。その際、必ず、新規に採用する教員に対して任命権者が求める資質を第一の段階として設けることとする。その他の段階は、各地域における教員等の年齢構成や経験年数の状況等といった地域の実情に応じ、例えば、経験年数が1年から5年まで、6年から10年までといったように経験年数に着目した設定のほか、「向上・発展期、充実・円熟期」、「第1ステージ（第1期）、第2ステージ（第2期）」、「初任、中堅、ベテラン」等、必ずしも経験年数のみに着目しない設定が考えられる。

なお、校長については、必ずしも複数の成長段階を設定せずに、共通の指標を設定した上で、そのうち特定の資質に関し必要な事項について留意事項を付すこと等が可能である。

【校長の指標】

校長に求められる基本的な役割は、大別して、学校経営方針の提示、組織づくり及び学校外とのコミュニケーションの3つに整理される。これらの基本的な役割を果たす上で、従前より求められている教育者としての資質や的確な判断力、決断力、交渉力、危機管理等のマネジメント能力に加え、これからの時代においては、特に、様々なデータや学校が置かれた内外環境に関する情報について収集・整理・分析し共有すること（アセスメント）や、学校内外の関係者の相互作用により学校の教育力を最大化していくこと（ファシリテーション）が求められる。

【教員の指標】

次に掲げる事項に係る資質について、2の成長段階ごとに更に向上させる観点を持ちつつ、指標の内容を定めることとする。教員に共通的に求められる各事項に係る資質の具体的内容は、文部科学大臣が別に定める。

①教職に必要な素養

②学習指導

③生徒指導

④特別な配慮や支援を必要とする子供への対応

⑤ICT や情報・教育データの利活用

- ・必ずしも全ての職ごとに個別の指標を策定することを要するものではなく、それぞれの職の特性を踏まえつつ、複数の職について共通の指標を策定することが可能である。例えば、複数の職に共通の指標として策定し、そのうちの特定の職に必要な事項について留意事項を付すこと等が可能である。
- ・養護教諭にあつては保健管理、健康相談や保健室経営に関する事項等、栄養教諭にあつては食に関する指導と学校給食の管理に関する事項等を適宜加えるなど、上記に掲げる事項を中心としつつも、各職の特性を踏まえ、必要な事項を加えたり、不必要な事項を除いたりすることが可能である。

静岡県校長育成指標～校長に求められる資質能力～

「有徳の人」を育み、誰一人取り残さない教育を実現するため、
学校の最高責任者として変化を恐れない積極性とリーダーシップを発揮し、
魅力ある学校づくりを推進する校長の育成を目指す

| 資質能力 | 項目 | 具体的行動例 |
|----------------------------------|---|---|
| 学校経営のビジョンを改善する力 (分析・企画・検証・改善) | 教職員、児童生徒、保護者、地域等に共有される学校経営のビジョンを示し、その実現のために、社会に開かれた教育課程を編成し、魅力ある学校づくりにリーダーシップを発揮し取り組んでいる。 | |
| | 情報の収集と課題等の把握(アセスメント能力) | ○学校の実態(児童生徒の学習・生活、保護者・地域からの期待、地域社会の環境等)に関する情報を広く収集し、学校経営に関する課題等を的確かつ継続的に把握している。 |
| | ビジョンの構築と共有 | ○社会の動向や国、県、市町の教育施策及び地域の期待や学校の実態を踏まえ、学校経営のビジョン(例:スクール・ポリシー、ランドデザイン等)を構築し、カリキュラム・マネジメントに反映させ、校内外(全ての教職員、児童生徒、保護者及び地域等)と共有している。 |
| | 必要な諸資源の把握とその活用(ファシリテーション能力) | ○教育内容や時間を適切に配分し、地域の教育力をカリキュラムに取り入れた魅力ある教育活動を計画的に推進している。 ○コミュニティ・スクール等を通して、地域、他機関や家庭と渉外・調整を行い、必要な人的・物的な資源を活用し、協働体制を構築している。 |
| | ビジョンの実現に向けた評価・点検及び改善 | ○ビジョンを明確に示し、実現に向かって、目標を具現化し、共有を図っている。学校全体でPDCAサイクルを確立し、教育効果を高めようと努めている。 |
| 管理運営力 | 児童生徒の実態や個々の教職員の状況を把握しながら、校務分掌等の組織をチームとして編成し、教育活動が計画的・効果的に行われるようにしている。 | |
| | 学校運営体制の確立 | ○チーム学校としての考え方を踏まえ、リーダーとして学校業務の改革・改善、外部機関との連携・外部人材の活用を図る等、教育活動が計画的・効果的に行われる体制を構築している。 |
| | 危機管理体制の確立 | ○幅広い危機管理の認識の下、リスクマネジメントの徹底に努めている。 ○児童生徒と教職員が、安全・安心な環境の中で教育活動に取り組めるように、情報収集力を高め、現状を分析し、その後の予測を立てた上で、関係機関と連携し、適切に判断している。 ○「命を守る教育」や危機管理を意識した組織的な活動を推進できるような体制を構築している。 |
| | 施設管理・事務管理 | ○施設・設備の管理、会計処理、事務手続き等、学校事務に関して的確に把握するとともに適切に指導をしている。 |
| | 教職員の勤務・サービスの管理・監督 | ○教職員の勤務状況及び心身の健康状態等を的確に把握し、適切なサービス監督と人事管理に努めている。 |
| 人材育成力 | 教職員としての資質向上を支援するための体制づくり、環境づくり、人づくりを教職員の互いの協力を促しながら行っている。 | |
| | 教育活動活性化への体制づくり | ○より質の高い教育活動を実現するために、教職員が意欲的に新たな指導方法等を学び続けることができる体制を構築している。 |
| | 働きやすい職場環境づくり | ○教職員の間、心理的安全性の高い、公正・公平の姿勢・態度、信頼・協働の関係が定着するような環境をつくっている。 |
| | 各教職員に対する理解・支援・育成 | ○教職員一人一人の資質能力やキャリア形成等を的確に把握するとともに、それぞれの背景・個性・考え方を理解した上で、指導・助言をしている。 ○教職員のキャリアステージを考慮し、校内での適材適所の人材配置をしている。 |

「有徳の人」を育み、誰一人取り残さない教育を実現するため、
生涯を通じて学び続け、子供たちの伴走者として夢の実現へと導く教員の育成を目指す

| キャリア ステージ 資質 能力 | 採用時 | 基礎・向上期 | 充実・発展期 | 深化・熟練期 |
|--|--|--|---|--|
| キャリアステージに応じて、実践・省察・改善を繰り返しながら、必要な資質能力を身に付ける | | | | |
| 教育的素養・ 総合的人間力 | ○教職人生を通して、教育者としての使命感、倫理観・人権意識、社会性、教育に対する誇りを持ち、新しい知識・技能を学び続け、子供への共感・理解や教育的愛情の涵養、信頼関係の構築を図っている。 ○教職人生を通して、真摯に学び続ける姿勢と自律心、変化を恐れぬ積極性とリーダーシップを持ち、広い視野と社会環境への理解を基に地域社会と関わり、豊かな人間性の向上を図っている。 ○「才徳兼備」の人づくりを担う一人として、常に児童生徒の模範となるよう行動している。 | | | |
| 授業力 授業づくりに関わる力 教科領域専門性 ・児童生徒の実態把握 ・授業構想・授業展開 ・個に応じた指導 ・ICT・教育データを活用した指導 評価・改善 など | ○学習指導要領の趣旨を踏まえ、指導内容や指導方法（ ICTを活用した指導方法含む ）について理解し、実践しようとしている。 | ○ 児童生徒の実態把握を的確に行い 、主体的・対話的で深い学びを実現するため、 個別最適な学びや協働的な学びのある授業を 実践している。 ○ 幼小中高の学びの継続性及び 教科等横断的な視点を持った授業を実践している。 ○各教科等と地域の人的・物的資源をつなげ、学習成果を高める授業を構想し、 ICTを効果的に活用し展開 している。 | ○ 児童生徒個々の特性に合わせ 、主体的・対話的で深い学びを実現するため、 個別最適な学びや協働的な学びのある授業 、幼小中高の学びの継続性と教科等横断的な視点を持った授業の実践を深めている。 ○ 専門性を高めるために得意分野の伸長 を図り、同僚に対する指導・助言を行っている。 ○地域の人的・物的資源を有効活用し、高い学習効果を上げる授業を構想し、 ICTを効果的に活用し展開 している。 | ○ 変化を恐れぬ積極性とリーダーシップ を持ち、授業力向上のための体制づくりに参画している。 ○自己の確かな実践に基づき、学校・家庭・地域の実態や特性等を踏まえ、児童生徒の資質能力を伸ばすために ICTの効果的な活用等 、必要な指導計画の策定とその実践をリードしている。 ○同僚に 的確な指導・助言 を行い、効果を上げている。 |
| 生徒指導力 児童生徒理解を深め、健やかな成長を支援する力 ・児童生徒理解・学級経営 ・生徒指導（ICT・教育データの活用） 特別支援教育 ユニバーサルデザインの視点の共有・人権教育 ・キャリア教育・SDGs ・保護者・地域・外部と連携した指導 ・グローバル人材の育成 など | ○児童生徒の 発達等に関する知識を得ることや、多様な児童生徒と接する経験を持つこと などを通して、児童生徒理解に努めるとともに、 人権尊重の意識 を深めている。 | ○児童生徒一人一人に寄り添い、 個々の特性に応じた発達を促す とともに、発達段階に即して好ましい人間関係をつくれるよう、地域や外部関係者と連携して支援している。 ○保護者等との信頼関係を基盤とした 個に応じた指導・支援 に取り組んでいる。 ○ 特別支援教育の対象となる児童生徒一人一人に応じた指導計画を作成するとともに、合理的配慮を踏まえた的確な指導 を行っている。 | ○児童生徒一人一人を取り巻く環境を 的確に捉え、理解を深め るとともに、よりよい集団づくりを促進し、 個々の資質能力を最大限発揮させるための環境づくり に努めている。 ○外部機関と連携し、 主体的・組織的に生徒指導 に取り組んでいる。 ○ 特別支援教育に関わる専門性を高める とともに、自らの実践を通して、同僚への指導・助言を行っている。 | ○児童生徒一人一人について、 教職員相互の理解・支援を促進 するために組織や地域・外部関係者に働き掛け、 学年・学校全体として生徒を支援する機能の充実 を図っている。 ○外部機関と連携して 組織的な生徒指導を推進 し、指導・助言を行っている。 ○ 児童生徒の社会的自立を目指す特別支援教育について、組織的に教育活動の改善 を図っている。 |
| 教育業務遂行力 授業力、生徒指導力以外の専門的な力 様々な教育課題（社会の変化、継続的な業務改善、校務におけるICT・教育データ活用等）への対応 管理（安全対策、保健管理栄養・衛生管理） など | ○教員の仕事の 全体像を認識 し、教育に携わる者として、社会の変化や様々な教育課題等について関心と知識を持っている。 | ○様々な教育課題に対応するため必要な知識・技能を習得し、実践するとともに、 常に改善意識を持って取り組んでいる 。 ○常に 安全確保 に取り組み、危険を察知した際の 報告・連絡・相談 、事故等への対応、再発防止の実施が迅速にできている。 | ○様々な教育課題を速やかに把握し、 率先・協働して改善・解決 するとともに、同僚への指導・助言を行っている。 ○ 危険を予測した未然防止の取組、事故等への適切な対応、事後の検証と再発防止 が、同僚と協働して組織的にできている。 | ○様々な教育課題に対して模範となる実践を行うとともに、 学校全体を見据えて、魅力ある学校づくりを推進 している。 ○危険の未然防止や事故等の再発防止のための 体制整備を組織的に推進 するとともに、適切な指導・助言を行っている。 |
| 組織運営力 組織目標を達成するために必要な力 対話・協働・信頼 ・コミュニケーション・ファシリテーション 課題解決、危機管理 ・コミュニティ・スクール活用 ・ICT・教育データ活用 人材育成 など | ○組織の一員としての自覚と責任、自ら進んで課題を発見し解決しようとする姿勢、 聴く力や読み解く力 などコミュニケーション力 を身に付けている。 | ○組織の一員として、学校経営計画の実現に向け、他の教職員と協働して自らの役割に課せられた責任を果たしている。 ○組織運営について 先輩教職員から学ぶ とともに、後輩のよき相談役となっている。 | ○学校経営計画の実現のための取組を、 ミドルリーダーとして 同僚に働き掛けて協働的に進めている。 ○ 教職員間の信頼に基づき、多様な意見を尊重して、リスク回避に努め 、組織的な学校改善を推進している。 | ○学校運営上の課題を 適時・的確に分析 し、その解決のために 指導的な立場で参画 している。 ○ チームとしての学校として協働的な組織体制・信頼体制の構築を主導的に推進 している。危機管理を徹底させている。 ○人材育成の重要性を踏まえ自らの 経験・スキルを率先して後進に伝えている 。 |

『静岡県教員等育成指標活用のための補助資料』一部抜粋

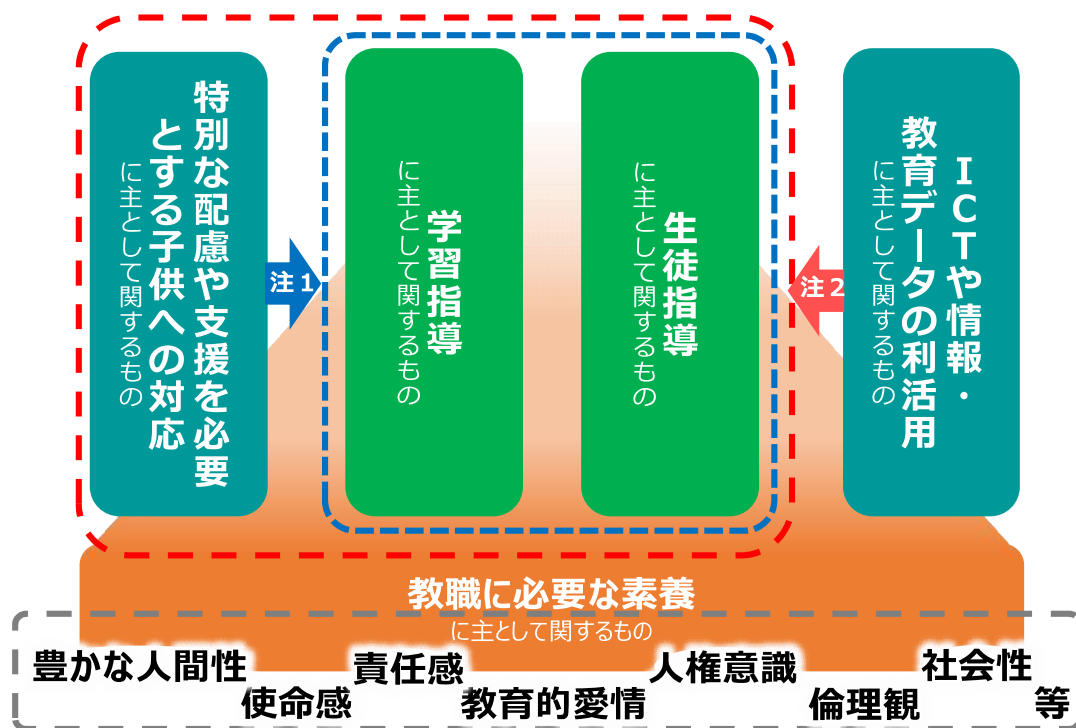
(2) 栄養教諭・学校栄養職員に固有の資質能力

| 資質能力 | | 身につけるべき内容 |
|---------|-------------------|--|
| 授業力 | 食に関する指導力 | <p>○教育に関する資質と栄養に関する専門性を生かし、教職員や家庭・地域との連携を図りながら、食に関する指導の全体計画指導計画に基づいて給食の時間や教科等における食に関する指導を行っている。</p> <p>（学校栄養職員は、栄養教諭への移行が想定される職員であり、食に関する指導の専門性の向上を図り、学校の求めに応じて、食に関する指導を行う。）</p> |
| | 食に関する個別的な相談指導力 | 食に関する健康課題を有する児童生徒に対し、栄養学等の専門知識に基づいた個別的な相談指導を行っている。 |
| 教育業務遂行力 | ・学校給食管理力 | 「学校給食実施基準（学校給食法第8条）」に基づく適切な栄養管理、及び「学校給食衛生管理基準（学校給食法第9条）」に基づく衛生管理を行っている。 |
| | ・学校給食における危機管理・対応力 | 学校給食における食中毒や異物混入、食物アレルギー、窒息等の事故の未然防止や適切で迅速な対応を行っている。 |

(3) 養護教諭に固有の資質能力

| キャリアステージ 資質能力 | 採用時 | 基礎・向上期 | 充実・発展期 | 深化・熟練期 | |
|------------------|-------------|--|--|---|--|
| 実践力 | 保健管理 | <ul style="list-style-type: none"> ○学校保健安全法や関連法規を理解している。 ○健康診断や救急処置、疾病予防、健康観察、学校環境衛生等の基礎的知識を身に付けている。 ○保健情報の収集・管理・発信方法についての基礎知識及び重要性を理解している。 | <ul style="list-style-type: none"> ○保健情報の収集・管理について、対象に応じた発信方法を工夫しようとしている。 ○児童生徒の実態や健康課題を把握し、その解決のために発達段階・個に応じた対応をしている。 ○PDCAサイクルに基づいた保健管理を実施しようとしている。 ○ICTを効果的に活用しようとしている。 | <ul style="list-style-type: none"> ○保健情報の収集・管理について、対象に応じた発信方法を実践している ○校内における保健管理の指導的な役割を担い、児童生徒の健康課題の解決に向け、組織的に対応している。 ○校外における関係者と連携しながら、PDCAサイクルに基づき効果的な保健管理を行っている。 | <ul style="list-style-type: none"> ○児童生徒の健康課題に適切に対応するため、保健管理に関わる校内の運営組織での助言等、指導的役割を果たしている。 ○地域、市町、県等の専門職研修・研究会等において指導的な役割を担っている。 ○研究的な視点を持ち、根拠に基づいた実践をしている。 |
| | 保健教育 | <ul style="list-style-type: none"> ○学習指導要領・教育課程を理解し、児童生徒の実態に応じた保健教育の必要性を理解している。 ○児童生徒の実態に応じた個別の保健指導を実施しようとしている。 | <ul style="list-style-type: none"> ○学級担任や教科担任等と連携し、養護教諭の専門性を生かした保健教育に参画・実施しようとしている。 ○児童生徒の実態や健康課題を把握し、その解決のために発達段階に応じた個別の保健指導を実施しようとしている。 ○保健だより等を作成し、地域・地域に健康情報を発信しようとしている。 ○ICTを効果的に活用し、保健教育を展開しようとしている。 | <ul style="list-style-type: none"> ○学校教育活動全体を視野に入れた保健教育について、PDCAサイクルに基づき効果的に推進している。 ○保健教育を組織的に展開している。 ○各教科等、横断的な学びを視野に入れた保健教育を構想し実践している。 | <ul style="list-style-type: none"> ○保健教育の推進にあたり、地域や多職種、他機関と連携した取組をしている。 ○保健教育の推進にあたり、専門的立場から地域や多職種、他機関へ指導・助言を行っている。 ○地域、市町、県等の専門職研修・研究会等において指導的な役割を担っている。 ○研究的な視点を持ち、根拠に基づいた実践をしている。 |
| | 健康相談・健康相談活動 | <ul style="list-style-type: none"> ○学校保健安全法による健康相談・教育職員免許法による健康相談活動の位置づけ及び内容を理解している。 ○健康相談・健康相談活動の基本的なプロセスに対応を理解している。 ○養護教諭の職務の特質や、保健室の機能を生かして、児童生徒の心身の健康課題に対応しようとしている。 | <ul style="list-style-type: none"> ○発達障がい、慢性疾患等、配慮を必要とする子どもの実態と背景の把握をもとに、保護者や他の教職員等と協力しながら個に応じたアセスメントや対応をしようとしている。 ○本人・保護者の思いを受け止めながら、地域・関係機関と連携し、健康相談・健康相談活動を実施しようとしている。 ○配慮を要する子どもの個別の指導計画等の作成に参画しようとしている。 | <ul style="list-style-type: none"> ○健康相談・健康相談活動について、PDCAサイクルに基づき効果的に推進している。 ○健康相談・健康相談活動を組織的に展開している。 ○健康相談・健康相談活動について、これまでの実践の蓄積を更に深化させ、より良い方法を探究している。 | <ul style="list-style-type: none"> ○保護者・地域・関係機関と連携し、計画的・組織的な対応を行うにあたり、コーディネーター的役割を果たしている。 ○地域、市町、県等の専門職研修・研究会等において指導的な役割を担っている。 ○研究的な視点を持ち、根拠に基づいた実践をしている。 |
| | 保健室経営 | <ul style="list-style-type: none"> ○養護教諭の役割、保健室の機能に関する基礎的知識を身に付けている。 ○課題解決型の保健室経営計画の必要性を理解し、作成し、校内に周知している。 ○保健室の備品や薬品、文書管理等の基礎が身についている。 | <ul style="list-style-type: none"> ○保健室経営計画を基に、保健管理、保健教育、健康相談、保健組織活動等について実践し、その過程や結果を評価し、改善しようとしている。 ○学校教育目標の実現に向けた保健室経営を工夫しようとしている。 ○学校教育目標、学校保健目標の具現化のための保健室経営計画を立て、校内で共有し、計画的・組織的に実践しようとしている。 | <ul style="list-style-type: none"> ○保健室経営計画について、これまでの実践の蓄積を更に深化させ、効果的な保健室経営を推進している。 | <ul style="list-style-type: none"> ○保健室経営の視点から、学校教育目標達成のために学校運営に参画し、効果的・組織的な指導・助言をしている。 ○地域、市町、県等の専門職研修・研究会等において指導的な役割を担っている。 ○研究的な視点を持ち、根拠に基づいた実践をしている。 |
| | 保健組織活動 | <ul style="list-style-type: none"> ○保健組織活動の意義と学校・家庭・地域等の協力・連携の重要性を理解している。 ○学校保健計画、学校安全計画の内容を理解している。 | <ul style="list-style-type: none"> ○保健組織活動の企画・運営に積極的に取り組もうとしている。 ○保健組織活動を実践し、その過程や結果を評価し、改善しようとしている。 ○学校保健計画・学校安全計画等の策定に参画しようとしている。 | <ul style="list-style-type: none"> ○保健組織活動が効果的に実践できるよう内容の工夫や改善を図っている。 ○保健組織活動について、これまでの実践の蓄積を更に深化させ、活性化するような取組を推進している。 | <ul style="list-style-type: none"> ○地域や他校・他機関と協働した企画等を地域レベルで推進している。 ○地域、市町、県等の専門職研修・研究会等において、自らの実践を率先して伝える等、指導的な役割を担っている。 ○研究的な視点を持ち、根拠に基づいた実践をしている。 |

公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針に基づく教師に共通的に求められる資質の具体的内容



※ 上記に関連して、マネジメント、コミュニケーション（ファシリテーションの作用を含む）、連携協働などが横断的な要素として存在

注1) 「特別な支援・配慮を必要とする子供への対応」は、「学習指導」「生徒指導」を個別最適に行うものとしての位置付け

注2) 「ICTや情報・教育データの活用」は、「学習指導」「生徒指導」「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」をより効果的に行うための手段としての位置付け

教職に必要な素養 に主として関するもの

- ・「令和の日本型学校教育」を踏まえた新しい時代における教育、学校及び教職の意義や社会的役割・服務等を理解するとともに、国内外の変化に合わせて常に学び続けようとしている。
- ・豊かな人間性や人権意識を持ち、他の教職員や子供達、保護者、地域住民等と、自らの意見も効果的に伝えつつ、**円滑なコミュニケーション**を取り、**良好な人間関係を構築**することができる。
- ・**学校組織マネジメント**の意義を理解した上で、限られた時間や資源を効率的に用いつつ、**学校運営の持続的な改善を支えられるよう**、校務に積極的に参画し、**組織の中で自らの役割を果たそう**としている。
- ・**自身や学校の強み・弱みを理解し**、自らの力だけでできないことを客観的に捉え、家庭・地域等も含めた**他者との協力や関わり、連携協働を通じて課題を解決しようとする姿勢**を身に付けている。
- ・**子供達や教職員の生命・心身を脅かす事故・災害等**に普段から備え、様々な場面に対応できる**危機管理の知識や視点**を備えている。

学習指導 に主として関するもの

- ・関係法令、学習指導要領及び**子供の心身の発達や学習過程に関する理解**に基づき、子供たちの「**主体的・対話的で深い学び**」の実現に向けた**授業改善を行う**など、「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実に向けて、**学習者中心の授業を創造**することができる。
- ・**カリキュラム・マネジメント**の意義を理解し、教科等横断的な視点や教育課程の評価、人的・物的な体制の確保・改善等の観点をもって、組織的かつ計画的に教育課程を編成・実施し、常に学校の実態に応じて改善しようとしている。
- ・**子供の興味・関心を引き出す教材研究**や、他の教師と**協働した授業研究**などを行いながら、**授業設計・実践・評価・改善等**を行うことができる。
- ・各教科等においてそれぞれの特質に応じた見方・考え方を働かせながら、資質・能力を育むために必要となる**各教科等の専門的知識**を身に付けている。

生徒指導 に主として関するもの

- ・子供一人一人の特性や心身の状況を捉え、**良さや可能性を伸ばす姿勢**を身に付けている。
- ・生徒指導の意義や原理を理解し、**他の教職員や関係機関等と連携しつつ、個に応じた指導や集団指導**を実践することができる。
- ・教育相談の意義や理論（心理・福祉に関する基礎的な知識を含む。）を理解し、子供一人一人の課題解決に向け、**個々の悩みや思いを共感的に受け止め、学校生活への適応や人格の成長への援助**を行うことができる。
- ・キャリア教育や進路指導の意義を理解し、**地域・社会や産業界と連携しながら、学校の教育活動全体を通じて、子供が自分らしい生き方を実現するための力を育成**することができる。
- ・**子供の心身の発達の過程や特徴を理解し**、一人一人の状況を踏まえながら、**子供達との信頼関係を構築**するとともに、それぞれの**可能性や活躍の場を引き出す集団づくり（学級経営）**を行うことができる。

特別な配慮や支援を必要とする子供への対応 に主として関するもの

- ・**特別な配慮や支援を必要とする子供の特性等を理解し、組織的に対応**するために必要となる知識や支援方法を身に付けるとともに、**学習上・生活上の支援の工夫**を行うことができる。

ICTや情報・教育データの活用 に主として関するもの

- ・学校におけるICTの活用の意義を理解し、**授業や校務等にICTを効果的に活用**するとともに、**児童生徒等の情報活用能力（情報モラルを含む。）を育成するための授業実践等**を行うことができる。
- ・「個別最適な学び」と「協働的な学び」の実現に向け、**児童生徒等の学習の改善を図るため、教育データを適切に活用**することができる。

注) 記述量と必要な学修量とは、必ずしも比例しない。

| | |
|-----------------|--|
| 静岡市が目指す 教師の姿 | 教育にひたむきな教師 ・教育への熱意、使命感をもち、 <u>生涯を通じて学び続ける教師</u> ・ <u>子ども一人一人の学びを最大限引き出し、子どもの主体的な学びを支援する教師</u> ・人とつながる人間関係調整力をもった教師 |
|-----------------|--|

| ステージ | | 着任時（採用前） | 基礎期（初任～中堅研） | 充実期 | 深化期 | |
|---|--|---|--|---|--|---|
| | | 教員としての歩みを始める時期 | 教員としての基礎を確立する時期 | 中堅教員として、学校運営の中核を担う時期 | 自己の専門性（管理者としての専門性を含む）の更なる向上と若手・中堅教員への指導の時期 | |
| 資質能力 | | <input type="checkbox"/> 「たくましく しなやかな子どもたち」を育成するために、教育的愛情、人権意識、倫理観と責任感をもち、コミュニケーション力、想像力を働かせて人間性を磨いている。 <input type="checkbox"/> 教育を取り巻く課題を前向きに受け止め、自律的・継続的に学び続けようとする。 | | | | |
| 素養 特別な配慮や支援を必要とする子どもへの対応 ICTや情報・教育データの活用 | | <input type="checkbox"/> 学習指導要領を理解し、基礎的な指導法を身に付け、指導計画に従い実践しようとしている。 | <input type="checkbox"/> 学習指導要領に沿って育成を目指す資質・能力を明確にし、単元や題材などの内容や時間のまとまりの中で資質・能力を育成する授業を行っている。 <input type="checkbox"/> 子ども理解を生かし、他の教員と協働しながら、主体的・対話的で深い学びの実現に向け、学習者中心の授業（個別最適な学び、協働的な学びの一体的な充実）を行っている。 | <input type="checkbox"/> 深い教材研究に基づく専門性の高い授業を行っている。 <input type="checkbox"/> 他の教員と協働した授業研究を行ったり、若手教員に授業改善の助言や模範授業を行ったりしている。 <input type="checkbox"/> カリキュラム・マネジメントの視点に立ち、教科等横断的に授業を組み立て、学校の実態に応じて改善しようとしている。 | <input type="checkbox"/> 専門性を更に高め、学習指導における強みを生かしている。 <input type="checkbox"/> 高い専門性を生かして、他の教員と協働した授業研究を行ったり、若手や中堅教員に授業改善の助言・指導や模範授業を行ったりしている。 <input type="checkbox"/> 学校全体の教育活動を俯瞰し、学校の教育活動全般に対して必要な助言を行っている。 | |
| | | <input type="checkbox"/> 子ども理解 <input type="checkbox"/> 集団づくり（学級経営） | <input type="checkbox"/> 子どもの多様性を理解し、一人一人とつながりをつくらうとしている。 | <input type="checkbox"/> 子どもの実態と背景の把握をもとに、個に応じた指導を行い、子どもとの信頼関係を築いている。 <input type="checkbox"/> 子ども一人一人の可能性や活躍の場を引き出す集団づくり（学級経営）を行っている。 | <input type="checkbox"/> 学年や学級の活動を通して、子どもが生き方についての考え方を深めていくことができるように、計画的・継続的な指導を行っている。 | <input type="checkbox"/> 経験から醸し出される言葉がけや相談、見届け指導を行い、 <u>子どもの自己実現を全面的に後押ししている</u> 。 <input type="checkbox"/> 子ども理解や集団づくり（学級経営）に関して、若手や中堅教員に専門性の高い助言を行っている。 |
| | | <input type="checkbox"/> 特性の理解 <input type="checkbox"/> 支援の工夫 | <input type="checkbox"/> インクルーシブ教育の理念を踏まえ、特別な支援を要する子どもへの対応に関する基本的な知識を身に付けている。 | <input type="checkbox"/> 障害の特性を理解し、教室環境や授業形態を工夫するなど、一人一人の教育的ニーズに応じたきめ細かな指導を行っている。 | <input type="checkbox"/> 特別な配慮や支援を要する子どもへの合理的配慮及びその基礎となる環境整備について、計画的・組織的に対応している。 | <input type="checkbox"/> 必要な配慮や支援の種類に応じて自ら模範となって対応し、個別的教育支援計画及び個別の指導計画等の作成と実行をリードしている。 |
| | | <input type="checkbox"/> ICT活用 <input type="checkbox"/> 情報活用能力 <input type="checkbox"/> 教育データの活用 | <input type="checkbox"/> 学校におけるICT活用の意義を理解している。 | <input type="checkbox"/> 授業においてICT機器を効果的に活用している。 <input type="checkbox"/> 校務においてICT機器を効果的に活用している。 <input type="checkbox"/> 子どもの情報活用能力（情報モラルを含む）を育成する指導を行っている。 <input type="checkbox"/> 様々な教育データを蓄積・分析・活用し、 <u>子ども一人一人に応じたきめ細かい指導・支援</u> に生かしている。 | <input type="checkbox"/> 学年行事・学校行事等で、教職員や保護者、地域と連携・協働した企画を推進している。 <input type="checkbox"/> 地域・保護者の思いを受け止めながら、関係機関と連携し、学校体制で計画的に教育活動を行っている。 <input type="checkbox"/> 担当学年や分掌の主任等としての業務について、同僚との合意形成を図り、計画的・組織的に職務を推進している。 | <input type="checkbox"/> 地域や他校・他機関と協働した企画を広い視野で推進している。 <input type="checkbox"/> 関係機関と連携を深め、保護者・地域を巻き込み、学校体制で、計画的・組織的に教育活動を行っている。 <input type="checkbox"/> 現状と教育資源の分析をもとに、校外人材の適材適所での活用や地域との協働により効果を上げている。 |
| <input type="checkbox"/> マネジメント 連携・協働 ファシリテーション <input type="checkbox"/> 組織マネジメント <input type="checkbox"/> 危機管理 | | <input type="checkbox"/> 教職員、家庭、地域との連携・協働の意義を理解している。 | <input type="checkbox"/> 保護者や地域への発信、協働を通して信頼関係を築いている。 <input type="checkbox"/> 教職員や保護者と協力しながら組織的・継続的に教育活動を行っている。 | <input type="checkbox"/> 学年行事・学校行事等で、教職員や保護者、地域と連携・協働した企画を推進している。 <input type="checkbox"/> 地域・保護者の思いを受け止めながら、関係機関と連携し、学校体制で計画的に教育活動を行っている。 <input type="checkbox"/> 担当学年や分掌の主任等としての業務について、同僚との合意形成を図り、計画的・組織的に職務を推進している。 | <input type="checkbox"/> 地域や他校・他機関と協働した企画を広い視野で推進している。 <input type="checkbox"/> 関係機関と連携を深め、保護者・地域を巻き込み、学校体制で、計画的・組織的に教育活動を行っている。 <input type="checkbox"/> 現状と教育資源の分析をもとに、校外人材の適材適所での活用や地域との協働により効果を上げている。 | |
| | | <input type="checkbox"/> 教育公務員としての自覚を持ち、組織の一員として自らの役割を果たそうとしている。 | <input type="checkbox"/> 担当学年・学級や分掌の業務についてPDCAサイクルに基づいて実践し、組織の中での自分の役割を果たしている。 | <input type="checkbox"/> 担当学年や分掌の主任等としての業務について、同僚との合意形成を図り、計画的・組織的に職務を推進している。 | <input type="checkbox"/> 現状と教育資源の分析をもとに、校外人材の適材適所での活用や地域との協働により効果を上げている。 | |
| | | <input type="checkbox"/> 教室内外の安全管理について理解し、適切に対応しようとしている。 | <input type="checkbox"/> 教室内外の安全管理を適切に行っている。 | <input type="checkbox"/> 学校全体のリスクマネジメント（危機回避）とクライシスマネジメント（危機対応）を意識して取り組んでいる。 | <input type="checkbox"/> リスクマネジメントとクライシスマネジメントに関する実施体制の主管と指導を行っている。 | |

